

Date: 20090407

Dossier: 566-02-907

Référence: 2009 CRTFP 43



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**CLÉMENT DELAGE**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

*Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant :*** [Renaud Paquet, arbitre de grief](#)

***Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :*** [France Saint-Laurent, avocate](#)

***Pour l'employeur :*** [Adrian Bieniasiewicz, avocat](#)

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)  
le 11 mars 2009.

### **I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Le 27 février 2006, Clément Delage, le fonctionnaire s'estimant lésé, a déposé un grief contre le ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur ») alléguant une violation de la clause 18.07 de la convention collective. Dans un énoncé conjoint des faits, les parties me soumettent que la convention collective applicable est la convention collective conclue entre la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, et le Conseil du Trésor pour le groupe Électronique, qui a expiré le 31 août 2004 (la « convention collective »).

[2] M. Delage est technologue des systèmes d'ingénierie électronique. À la suite d'un examen de la classification des postes EL (électronique), l'employeur a décidé de reclassifier le poste de M. Delage du niveau EL-04 au niveau EL-05. Le 13 octobre 2005, l'employeur a avisé M. Delage de cette décision, l'informant qu'il était « promu au groupe et niveau EL-05, à compter du 7 janvier 2002 ».

[3] M. Delage s'est prévalu d'un congé parental non payé en vertu de la clause 18.06 de la convention collective pour la période allant du 5 novembre 2001 au 22 juillet 2002. Au cours de cette période, il a reçu les prestations parentales prévues à la clause 18.07c)(i) de la convention collective. Au cours du congé parental, M. Delage devait recevoir l'équivalent de 93 % de son salaire, une fois additionnées les prestations de l'assurance-emploi et les prestations parentales.

[4] Le 11 octobre 2005, M. Delage a reçu le paiement rétroactif faisant suite à la reclassification de son poste. Ce paiement couvrait la période du 23 juillet 2002 à novembre 2005. La période pendant laquelle M. Delage était en congé parental a été exclue du paiement rétroactif. Selon M. Delage, la rétroactivité aurait aussi dû être appliquée aux prestations parentales, de là le litige qui a donné lieu au grief.

[5] La réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs a été rendue le 5 février 2007 et le grief a été renvoyé à l'arbitrage par l'agent négociateur le 19 février 2007. L'audience du grief en arbitrage devait avoir lieu du 4 au 6 juin 2008. Le 29 mai 2008, les parties ont demandé à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») de reporter l'audience. La demande résultait du fait que l'employeur avait informé la procureure de M. Delage qu'il entendait s'objecter à la présentation en audience d'un argument fondé sur les droits de la personne. Le 28 mai 2008, la procureure de M. Delage avait donné

---

avis, conformément au paragraphe 210(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *Loi* »), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, qu'elle entendait soulever une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne des droits de la personne* (la « *LCDP* »), L.R.C. (1985), ch. H-6. Le 23 juin 2008, la Commission canadienne des droits de la personne informait la Commission qu'elle n'avait pas l'intention de soumettre de commentaires dans cette affaire.

[6] Les parties ont suggéré à la Commission de trancher la question de l'objection sur la base d'arguments écrits et la Commission a accepté cette suggestion. Dans *Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2008 CRTFP 56, l'arbitre de grief saisi du dossier a rejeté l'objection de l'employeur et a décidé que, même si l'argument basé sur les droits de la personne n'avait pas été soulevé lors des discussions antérieures entre les parties relativement au grief, M. Delage était pleinement en droit de soulever un tel argument lors de l'arbitrage du grief, car cela n'avait pas pour effet de changer la nature de son grief.

## **II. Résumé de la preuve**

[7] Les parties ont présenté un exposé conjoint des faits auquel étaient joints les documents suivants : la convention collective, une note de service de l'employeur adressée à tous les employés occupant des postes du groupe EL du programme d'entretien de l'équipement et des systèmes, la lettre du 13 octobre 2005 envoyée par l'employeur à M. Delage l'informant que son poste était reclassifié au groupe et niveau EL-05, un échange de courriels entre M. Delage et l'employeur eu égard au rajustement salarial applicable à ses prestations parentales, le grief déposé par M. Delage le 27 février 2006, le *Guide sur les prestations de maternité et les prestations parentales* de l'employeur, ainsi que le lexique du *Guide de l'administration de la paye* de l'employeur. M. Delage a aussi témoigné.

[8] Dans une note de service envoyée en 2005 et intitulée « Examen de la classification des postes EL au sein du programme d'Entretien de l'équipement et des systèmes (EES) », l'employeur a avisé les employés des résultats de l'examen de la classification qui avait commencé en 2003. L'employeur y explique que le processus de dotation devrait être terminé en mai 2005 et qu'il entamera ensuite le processus de rémunération qui permettra de préparer les paiements rétroactifs aux employés « actifs » et aux employés « qui ont quitté leur poste pour la retraite, pour une

mutation ou pour d'autres motifs ». La note de service comprend entre autres les mentions suivantes :

[...]

4. *Les postes de technologue en systèmes d'ingénierie électronique, actuellement classifiés au niveau EL-04, seront reclassifiés au niveau EL-05. Les titulaires de ces postes seront reclassifiés au niveau EL-05 s'ils rencontrent les critères des énoncés de qualité nationaux. Des nominations par voie de concours seront nécessaires dans les cas où la reclassification d'employés ne sera pas possible.*

[...]

*Le processus de dotation devrait se terminer d'ici mai 2005.*

*Nous entamerons ensuite le processus de rémunération qui permettra de préparer les dossiers, les outils et les calculs pour les employés actifs et pour ceux qui ont quitté leur poste pour la retraite, pour une mutation ou pour d'autres motifs.*

[...]

[9] Le 26 octobre 2005, M. Delage a accepté l'offre que lui a faite l'employeur le 13 octobre 2005, à savoir qu'il était promu au groupe et niveau EL-05 à la suite de la reclassification de son poste, rétroactivement au 7 janvier 2002.

[10] Entre octobre et décembre 2005, il y a eu des échanges de courriels entre M. Delage et l'employeur eu égard à l'application du taux de rémunération pour le groupe et le niveau EL-05 aux prestations parentales. Dans un courriel, l'employeur explique que l'expression « rajustement de traitement » de la convention collective ne comprend que les révisions salariales de cette même convention, et qu'elle exclut les reclassifications rétroactives. Le *Guide sur les prestations de maternité et les prestations parentales* de l'employeur confirme d'ailleurs cette interprétation en précisant que les prestations parentales sont ajustées lorsqu'une augmentation de salaire ou une augmentation économique entre en vigueur pendant qu'un employé touche ces prestations.

[11] L'employeur a déposé en preuve le lexique de son *Guide de l'administration de la paye*. Les définitions suivantes du guide (en français et en anglais) ont été portées à mon attention :

[...]

**promotion** (promotion) - désigne une nomination à un nouveau poste dont le taux maximum de rémunération dépasse celui du poste d'attache de l'employé :

a) d'un montant égal à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste (lorsqu'il a une échelle de taux); ou

b) d'un montant égal à quatre pour cent (4%) du taux maximal du nouveau poste lorsqu'il n'y a qu'un seul taux;

[...]

**promotion** (promotion) - means the appointment where the maximum pay rate for the new position exceeds that for the substantive position by:

(a) an amount equal to the lowest pay increment for the new position where there is a scale of rates; or

(b) an amount equal to four per cent (4%) of the maximum rate of the new position (where there is only one rate);

[...]

**rajustement paritaire** (equalization adjustment) - désigne une indemnité comprise dans le traitement qui est versée aux personnes faisant partie d'un groupe professionnel donné pour augmenter leur taux de rémunération. Les postes qu'occupent ces personnes exigent des compétences, un niveau d'effort et un degré de responsabilité et sont assortis de conditions de travail qui sont comparables à ce qui s'applique à leurs homologues d'un autre groupe professionnel du même employeur qui ont un taux de rémunération plus élevé;

[...]

**Equalization adjustment** (rajustement paritaire) - means an annual allowance forming part of salary that is paid to persons of an occupational group to increase their rate of pay. It recognizes that these positions require comparable skill, effort, responsibility and working conditions in comparison to their counterparts of another occupational group found under the same employer whose rate of pay is higher;

[...]

**Révision** (revision) - désigne le changement du (des) taux de rémunération s'appliquant à un groupe et à un niveau professionnels;

[...]

**Revision** (révision) - *means a change in the rate or rates of pay applicable to an occupational group and level;*

[12] M. Delage a expliqué dans son témoignage qu'à la suite de la naissance de sa fille le 27 octobre 2001, il a bénéficié d'un congé parental du 5 novembre 2001 au 22 juillet 2002. Avant le début de son congé parental, M. Delage occupait un poste de technologue des systèmes d'ingénierie électronique, plus précisément de technicien en entretien naval. À ce moment, il occupait le poste numéro 22336. À son retour de congé, il occupait toujours le même poste dont le numéro n'avait pas changé. Que ce soit avant son congé ou après son congé ou à la date de la décision de 2005 de reclassifier son poste, les fonctions de M. Delage ont toujours été les mêmes. Il s'agissait exactement des mêmes tâches, des mêmes responsabilités et des mêmes conditions de travail. À ces égards, rien n'a changé entre novembre 2001 et 2005. L'employeur n'a pas contredit le témoignage de M. Delage.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[13] L'employeur limite le sens de l'expression « rajustement de traitement » aux révisions de la convention collective excluant ainsi toute autre situation. Une telle interprétation est excessivement restrictive et n'est pas supportée par le texte de la convention collective. L'expression « rajustement de traitement » n'est pas définie par la convention collective ou par les lois. Il faut donc s'en reporter au langage courant qui prévoit une interprétation plus large que celle faite par l'employeur. Certes, le rajustement de traitement comprend les augmentations économiques rétroactives, mais il peut aussi s'agir d'une modification de traitement liée à l'employé ou à son poste. Si les parties avaient voulu en limiter la portée aux augmentations économiques, elles l'auraient prévu dans la convention collective, mais elles ont choisi d'utiliser « rajustement de traitement » et non « augmentation économique ».

[14] La clause 18.07c)(vii) de la convention collective stipule que les prestations parentales seront rajustées si l'employé devient admissible à un rajustement de salaire. La condition donnant ouverture à l'admissibilité est donc liée à l'employé. L'interprétation de l'employeur est tout autre car selon lui, l'employé n'a pas à se qualifier pour être admissible. L'analyse de la clause de la convention collective révèle que là n'était pas l'intention des parties. Qui plus est, M. Delage n'a pas été nommé à

une autre poste pendant son congé parental. C'est plutôt son traitement qui a été rajusté à la suite d'une reclassification. Dès lors, ses prestations parentales auraient dû être rajustées car il y était admissible.

[15] L'objet des prestations parentales est d'assurer à l'employé l'équivalent de 93 % de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'était pas en congé, par l'addition des prestations de l'assurance-emploi et des prestations parentales. L'interprétation faite par l'employeur de la clause 18.07c)(vii) de la convention collective a pour résultat que M. Delage n'a pas reçu 93 % du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en congé parental, contredisant ainsi l'intention des autres clauses relatives au congé parental.

[16] L'interprétation de l'employeur de la clause 18.07c)(vii) de la convention collective porte aussi atteinte au droit de ne pas subir une discrimination fondée sur sa situation de famille. La preuve révèle que tous les employés qui ont été reclassifiés en même temps que M. Delage, qu'ils aient été actifs ou retraités ou qu'ils aient quitté leur poste, avaient droit au paiement rétroactif à partir de la date de reclassification. Tous y ont eu droit, sauf M. Delage, car il était en congé parental. Cette exclusion était nécessairement liée à son congé parental, c'est-à-dire à sa situation de famille.

[17] La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne définit pas la situation de famille, mais la jurisprudence établit que la relation parent-enfant en fait clairement partie. La jurisprudence démontre aussi qu'un employeur ne peut traiter un employé différemment en raison de sa situation de famille. N'eut été de son congé parental, M. Delage aurait eu droit au salaire lié à sa nouvelle classification à compter du 7 janvier 2002. Il n'y a eu droit qu'à la fin de son congé parental et a ainsi été traité différemment des autres.

[18] En appui de son argumentation, M. Delage m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Thériault c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration)*, dossier de la CRTFP 166-02-14508 et 166-02-14509 (19840528); *Harrison c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 178; *Lang c. Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, D.T. 8/90; *Brown c. Canada (Ministère du revenu national, Douanes et Accise)*, D.T. 7/93; *Woiden c. Lynn*, D.T. 09/02; *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal*, [1998] R.J.Q. 305; *Gobeil c. Commission des écoles catholiques du Québec*, [1999] R.J.Q. 1883; *Lavoie c. Canada (Conseil du trésor)*, 2008 TCDP 27; et *Commission*

*des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Sorel*, [2001] R.J.Q. 1669.

### **B. Pour l'employeur**

[19] Dans le cas d'un grief d'interprétation de la convention collective, le fonctionnaire s'estimant lésé doit démontrer, selon la prépondérance de la preuve, que l'employeur a contrevenu à une des obligations qui lui incombent selon la convention collective. Une telle preuve n'a pas été faite.

[20] Le jour précédent son congé parental soit le 4 novembre 2001, M. Delage occupait un poste de groupe et niveau EL-04. À la suite d'une reclassification de son poste, il a été promu au niveau EL-05 rétroactivement au 7 janvier 2002. La convention collective est claire : les prestations parentales sont calculées à partir du taux de rémunération de l'employé le jour qui précède le début du congé.

[21] Le rajustement prévu à la clause 18.07c)(vii) de la convention collective ne comprend pas la promotion. Si les parties en avaient voulu autrement, elles l'auraient mentionné explicitement dans la convention collective.

[22] Le rajustement dont il est question à la clause 18.07c)(vii) de la convention collective ne comprend pas la promotion obtenue pendant le congé. La jurisprudence le confirme d'ailleurs. Le terme « rajusté » est aussi utilisé dans la clause 54.07 dans le sens d'une révision de rémunération. La clause 54.07 se lit ainsi :

[...]

***54.07 Taux de rémunération à la nomination lorsque la date d'entrée en vigueur d'une nomination coïncide avec une date d'augmentation d'échelon de rémunération et/ou avec une date de révision de la rémunération***

*Lorsque les dates de nomination, d'augmentation d'échelon de salaire et/ou de révision de rémunération coïncident, le taux de l'employé-e est rajusté dans l'ordre suivant, selon le cas :*

*a) il ou elle touche son augmentation d'échelon de rémunération;*

*b) son taux de rémunération est révisé;*

c) son taux de rémunération à la nomination est établi dans l'échelle des taux révisée du nouveau niveau de classification en conformité avec les dispositions dans les clauses 54.04, 54.05 ou 54.06.

[...]

[23] Le dictionnaire *Le Petit Robert* définit l'expression « rajuster les salaires » comme l'action ou la décision de « les relever pour qu'ils demeurent proportionnés au coût de la vie ». Une telle définition ne peut comprendre la promotion à la suite d'une reclassification. Le lexique du *Guide de l'administration de la paye* ne définit pas le terme « rajustement ». Le terme « révision » est plutôt utilisé. Il désigne le changement du taux de rémunération s'appliquant à un groupe professionnel. Cette désignation ne comprend pas la promotion ou la reclassification d'un employé, d'autant plus que c'est le poste qui est reclassifié et non l'employé.

[24] M. Delage devait présenter une preuve *prima facie* qu'il y a eu discrimination et cela n'a pas été fait. L'interprétation de l'employeur est la même pour tous. Un congé parental est un congé sans solde et, dans les circonstances, la situation de M. Delage doit être comparée avec celle d'employés qui bénéficient de congés sans solde. M. Delage n'a pas été traité différemment de tout employé en congé sans solde. Il n'a donc pas été victime de discrimination.

[25] En appui de son argumentation, l'employeur m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Lagacé c. Conseil du Trésor (Environnement Canada)*, 2002 CRTFP 92; *Harrison c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 178; *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Etobicoke (Municipalité)*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Bernatchez c. Conseil des Montagnais de la Romaine*, 2006 TCDP 37; et *Dumont-Ferlatte c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, D.T. 9/96.

#### **IV. Motifs**

[26] La question que pose ce grief est relativement simple : M. Delage a-t-il droit à une hausse des prestations parentales à la suite de la reclassification de son poste qui est entrée en vigueur pendant son congé parental? De façon subsidiaire, le refus de l'employeur d'accorder la hausse constitue-t-il de la discrimination fondée sur la situation de famille?

[27] Les faits relatifs à ce grief ne sont pas contestés. M. Delage a bénéficié d'un congé parental et il a reçu les prestations parentales prévues à la clause 18.07 de la convention collective. Le jour précédant son congé, il occupait un poste de groupe et niveau EL-04 et c'est sur cette base que ses prestations parentales ont été établies. Cette question n'est pas en litige, les parties étant d'accord que les prestations parentales ont été correctement calculées entre le début du congé parental, le 5 novembre 2001, et le 6 janvier 2002. Le litige porte plutôt sur le calcul des prestations versées entre le 7 janvier 2002, date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste occupé par M. Delage, et le 22 juillet 2002, date à laquelle le congé parental s'est terminé. Les prestations pour cette période ont été calculées à partir du taux de rémunération EL-04 alors que M. Delage prétend qu'elles auraient dû l'être à partir du taux de rémunération pour le groupe et le niveau EL-05.

[28] Les clauses 18.07(c)(i), 18.07(c)(iv)(A), 18.07(c)(v) et 18.07(c)(vii) de la convention collective traitent du taux de rémunération à partir duquel les prestations parentales sont calculées. Ces clauses se lisent ainsi :

#### **ARTICLE 18**

##### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

[...]

##### **18.07 Prestations parentales**

[...]

c) *Les prestations parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :*

(i)

(A) *dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.*

(B) *Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, la*

*différence entre le montant brut des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, ce qui peut correspondre à une diminution des prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait été admissible si aucune somme n'avait été gagnée pendant cette période.*

[...]

(iv) *Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à la clause 18.07c(i) sera :*

(A) *dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;*

[...]

(v) *Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (iv) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.*

[...]

(vii) *Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.*

[...]

[29] Ces clauses établissent que les prestations parentales d'un employé sont basées sur le taux de rémunération que l'employé recevait le jour précédent le début de son congé. Elles établissent aussi que les prestations sont ajustées si l'employé devient admissible à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations. Selon M. Delage, la reclassification de son poste au niveau EL-05 est un rajustement de traitement. Ses prestations parentales devraient donc être réajustées à partir de cette

date. Selon l'employeur, le rajustement de traitement dont il est question à la clause 18.07c)(vii) de la convention collective ne comprend pas la reclassification de poste.

[30] Les arguments des parties ont surtout porté sur le sens à donner à l'expression « rajustement de traitement », qui n'est pas définie dans la convention collective. Selon l'employeur, un rajustement de traitement ne comprend pas une reclassification tandis que selon M. Delage, une reclassification est un rajustement de traitement. Les diverses définitions soumises par les parties sont peu utiles pour trancher la question. En effet, ces définitions s'appliquent à des contextes différents de celui du présent cas ou n'apportent aucune aide au sens à donner à l'expression « rajustement de traitement ». Mais là n'est pas nécessairement la question.

[31] La clause 18.07c) de la convention collective vise le calcul des prestations parentales et elle doit être interprétée comme un tout. On précise d'abord à la clause 18.07c)(i) que l'employé recevra, par l'addition des prestations de l'assurance-emploi et des prestations parentales, 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire. À la clause 18.07c)(iv), on précise que le taux de rémunération hebdomadaire est le taux que l'employé recevait le jour qui précédait le début de son congé. À la clause 18.07c)(v), on ajoute que le taux dont il est question en (iv) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé. Puis, vient la clause 18.07c)(vii), qui traite du rajustement de traitement.

[32] Prises ensemble, ces clauses offrent une garantie à l'employé qu'il recevra l'équivalent de 93 % du taux de rémunération qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en congé parental. Le montant des prestations parentales est établi à partir du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé. Puis, des ajustements sont faits si l'employé progresse dans son échelle salariale ou si, au cours de son congé, le taux de rémunération du poste est révisé à la suite du renouvellement de la convention collective. Il me semble que, dans cette même logique, et pour respecter les clauses en question, il y a lieu d'ajuster les prestations parentales quand le changement du taux de rémunération du poste d'attache résulte d'une reclassification, l'idée générale des clauses étant que l'employé obtient 93 % du taux de rémunération qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en congé. Que le taux de rémunération soit augmenté à la suite d'une négociation collective ou à la suite d'une reclassification importe peu : le taux du poste a été rajusté et l'employé a alors droit à un rajustement de ses prestations.

[33] La situation de M. Delage est différente de celle dont il est question dans *Harrison* où l'employeur avait refusé de rajuster les prestations parentales de l'employé après que ce dernier eut obtenu une promotion pendant son congé parental. L'employeur avait alors argumenté que l'employé avait obtenu sa promotion après le début de son congé parental et qu'il n'avait commencé à exercer les fonctions de ce nouveau poste qu'après son retour de congé. Dans un tel contexte, l'arbitre a conclu que les révisions de rémunération qu'on considère pour accorder des rajustements des indemnités parentales ne comprennent pas les promotions.

[34] La preuve révèle, contrairement à la preuve dans *Harrison*, que les fonctions et responsabilités de M. Delage étaient exactement les mêmes avant le début de son congé et après son retour de congé. Elles étaient encore les mêmes lorsque l'employeur a décidé de reclassifier son poste. Au cours de toute cette période, M. Delage a toujours occupé le même poste, portant le même numéro. L'employeur prétend que lorsque M. Delage a été nommé au niveau EL-05, même s'il s'agissait d'une nomination dans le même poste, il a alors été promu. Or, la reclassification est une « promotion » fort différente, de par son essence, de l'obtention d'un nouveau poste. Une telle distinction me semble d'une importance capitale pour déterminer si les prestations parentales de M. Delage auraient dû être rajustées à la date d'entrée en vigueur de la reclassification de son poste. Une reclassification est avant tout un ajustement du taux de rémunération d'un poste alors qu'une promotion, telle qu'on l'entend généralement, implique le passage d'un poste à un autre.

[35] M. Delage prétend aussi que le refus de l'employeur d'ajuster ses prestations parentales à la suite de la reclassification de son poste est discriminatoire. L'article 7 de la *LCDP* définit comme suit ce qui constitue un acte discriminatoire et le paragraphe 3(1) identifie les facteurs de discrimination illicite :

[...]

*3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.*

[...]

Emploi

7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de discrimination illicite, le fait, par des moyens directs et indirects :

a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;

b) de le défavoriser en cours d'emploi.

[...]

[36] Les décisions *Lang*, *Brown* et *Woiden* confirment que la relation parent-enfant est comprise dans la situation de famille qui est un des motifs de distinction illicite énuméré au paragraphe 3(1) de la *LCDP*. Un employeur ne peut donc défavoriser un individu en cours d'emploi s'il se fonde sur la relation parent-enfant.

[37] Au moment du congé parental de M. Delage, sur la base de la convention collective, le salaire hebdomadaire du dernier échelon du groupe et niveau EL-04 était de 1 038,16 \$ et celui du groupe et niveau EL-05 de 1 151,41 \$, pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2001 au 31 août 2002. En additionnant les prestations d'assurance-emploi et les prestations parentales, M. Delage, lorsqu'en congé parental, aurait reçu 93 % de ces montants, soit 965,89 \$ comme EL-04 et 1 070,81 \$ comme EL-05. Entre le 7 janvier 2002 et le 22 juillet 2002, la décision de l'employeur de ne pas calculer les prestations de M. Delage sur la base du taux de rémunération de son poste a donc occasionné à M. Delage un manque à gagner d'un peu plus de 100 \$ chaque semaine. Cela veut aussi dire que pendant cette même période, M. Delage a reçu 83,9 % (965,89 \$/1 151,41 \$) du traitement de son poste d'attache.

[38] La décision de l'employeur a clairement défavorisé M. Delage. N'eut été de son congé parental, il aurait pu bénéficier du rajustement salarial lié à la reclassification de son poste à compter du 7 janvier 2002. Cela suffit-il pour conclure que la décision de l'employeur constitue un acte discriminatoire au sens de l'article 7 de la *LCDP*? Dans *Gobeil* et dans *Lavoie*, on souligne qu'il n'est pas toujours nécessaire de déterminer un groupe comparatif pour établir qu'il y a eu discrimination pour des motifs illicites. Dans *Bernatchez* comme dans *Dumont-Farlatte*, le Tribunal canadien des droits de la personne a plutôt opté pour une approche comparative afin d'établir s'il y avait eu discrimination. Quand cela est possible et qu'il existe des groupes de comparaison, il me semble à propos d'opter pour la seconde approche.

[39] Selon l'employeur, la comparaison doit être faite avec les employés en congé sans solde, car le congé parental est un congé sans solde même si l'employé reçoit alors des prestations de l'assurance-emploi et des prestations parentales. L'analyse du Tribunal canadien des droits de la personne dans *Dumont-Farlatte* appuie d'ailleurs cette thèse. Si un employé, dont le poste a été reclassifié du groupe et niveau EL-04 au groupe et niveau EL-05, était en congé sans solde en janvier 2002, il n'aurait pas reçu d'ajustement salarial rétroactif à janvier 2002. Comme ce fut le cas pour les prestations parentales de M. Delage, le salaire de cet employé aurait été rajusté seulement au moment où aurait pris fin son congé. Selon l'employeur, M. Delage n'a donc pas été défavorisé par rapport aux autres employés qui avaient le même statut que lui et avec qui sa situation doit être comparée.

[40] Je ne partage pas le point de vue de l'employeur voulant que le rajustement des prestations parentales de M. Delage doit être comparé avec la situation des employés en congé sans solde. La raison en est fort simple : la plupart des employés en congé sans solde ne reçoivent aucune rémunération, compensation monétaire ou prestations pendant leur congé. Puisqu'ils ne reçoivent rien, il n'y a rien à rajuster. Il est quelque peu farfelu d'appliquer cette logique à M. Delage.

[41] En vertu de la convention collective, les seuls employés qui reçoivent des prestations lors d'un congé sans solde sont les employés qui sont en congé parental ou les employées qui sont en congé de maternité. Dans le cas des employées en congé de maternité, les prestations de maternité sont calculées à partir des mêmes règles que celles utilisées pour les prestations parentales. Les clauses pertinentes de la convention collective sont d'ailleurs identiques. On ne peut cependant utiliser le groupe des employées en congé de maternité comme point de comparaison car il s'agit, d'une certaine façon, du même groupe ou à tout le moins d'un groupe qui pourrait lui aussi être défavorisé à la suite d'une discrimination illicite. En effet, une fois le congé de maternité terminé, l'employée peut bénéficier d'un congé parental, les deux congés pouvant être pris consécutivement.

[42] Dans *Bernatchez*, le Tribunal canadien des droits de la personne a comparé le congé de maternité avec le congé sans solde pour établir la base de calcul des prestations de maternité et déterminer si l'employée avait droit au paiement de ses congés de maladie alors qu'elle était en congé de maternité. La problématique de la base de calcul dans *Bernatchez* n'a rien à voir avec la présente affaire. Il s'agissait de la

situation d'une enseignante qui enseigne pendant l'année scolaire et est en vacances l'été, mais dont la rémunération est versée 26 fois l'an aux deux semaines au lieu d'être versée 20 fois seulement pendant l'année scolaire. Se posait alors la question à savoir si la base de calcul des prestations de maternité était le salaire reçu aux deux semaines 20 fois l'an ou celui reçu 26 fois l'an. Dans *Dumont-Farlatte*, le Tribunal canadien des droits de la personne a aussi comparé le congé de maternité avec le congé sans solde, cette fois pour déterminer si l'employeur aurait dû créditer à l'employée des congés annuels et des congés de maladie alors qu'elle était en congé de maternité.

[43] Ces deux affaires établissent que le congé de maternité doit être comparé avec le congé sans solde pour analyser la question de l'octroi d'autres congés. Sans surprise, on conclut qu'on ne cumule pas de congés lorsqu'on est en congé de maternité. La même règle s'appliquerait au congé parental. Par contre, la question en litige dans la présente affaire est tout autre. Il s'agit plutôt dans le cas de M. Delage du calcul de prestations directement liées au salaire de son poste d'attache. Sur ce, la comparaison avec des employés qui ne reçoivent aucune prestation, c'est-à-dire les autres employés en congé sans solde, est vaine et d'aucune utilité pour trancher la question.

[44] Pour établir si M. Delage a été défavorisé en raison de sa situation de famille, on doit plutôt comparer sa situation avec celle des autres employés dont les postes ont été reclassifiés du groupe et niveau EL-04 au groupe et niveau EL-05 en même temps que le poste de M. Delage a été reclassifié. À cet effet, les parties ont conjointement déposé une note de service de 2005 de l'employeur dont je reprends un extrait déjà cité plus tôt :

[...]

*Nous entamerons ensuite le processus de rémunération qui permettra de préparer les dossiers, les outils et les calculs pour les employés actifs et pour ceux qui ont quitté leur poste pour la retraite, pour une mutation ou pour d'autres motifs.*

[...]

Cet extrait explique la politique de l'employeur en matière d'application rétroactive de la rémunération des employés dont les postes ont été reclassifiés. Les employés qui avaient quitté leur poste, quelque soit le motif, étaient éligibles au paiement rétroactif lié à la reclassification de leur poste. Les employés actifs, c'est-à-dire ceux qui font partie de l'effectif, étaient également éligibles au paiement rétroactif. Un employé en

---

congé parental fait certainement partie d'un de ces deux groupes et, en toute logique, du groupe des employés actifs car il fait partie de l'effectif.

[45] L'employeur a refusé d'ajuster les prestations parentales de M. Delage selon le nouveau taux de rémunération de son poste d'attache rétroactivement au 7 janvier 2002. Les autres employés actifs dont les postes ont été reclassifiés et qui ont été nommés dans leur poste ont été déclarés éligibles à recevoir un traitement rétroactif. M. Delage a été traité différemment car le taux de rémunération utilisé pour calculer ses prestations parentales n'a pas été réajusté. En agissant ainsi, et en privant M. Delage d'une partie des prestations auxquelles il avait droit, l'employeur l'a défavorisé en cours d'emploi. La décision de l'employeur constitue un acte discriminatoire au sens de l'article 7 de la *LCDP*.

[46] Dans *Brooks*, la Cour suprême du Canada rappelle que toute la société profite de la procréation et que les principaux coûts qu'elle engendre ne devraient pas porter sur un seul groupe de personnes. La Cour mentionne aussi que les exclusions des régimes d'avantages sociaux ne peuvent être faites de façon discriminatoire. Cette même logique est reprise par le Tribunal des droits de la personne (Québec) dans *Ville de Montréal*. M. Delage n'a pas été exclu d'un avantage social mais il en a retiré moins que ce qu'il aurait dû en retirer. Il a été pénalisé à cause de sa situation parentale.

[47] Même si j'ai comparé les employés en congé parental avec le reste des employés qui étaient éligibles au paiement rétroactif découlant de la reclassification de leur poste, j'aurais pu arriver à la même conclusion en limitant mon analyse uniquement aux conséquences de l'interprétation de l'employeur de la convention collective. Dans *Commission des écoles catholiques de Québec*, la Cour d'appel du Québec conclut que l'analyse comparative n'est pas toujours essentielle. Pour la Cour, une règle, même si elle est apparemment neutre, ne peut avoir pour effet de brimer le droit à la pleine égalité. Dans cette affaire, la règle de l'employeur privait les femmes en congé de maternité d'obtenir des contrats d'emploi. Il était erroné de les comparer aux autres employés non disponibles pour un contrat d'emploi. Le même raisonnement s'applique à M. Delage. Je ne crois pas qu'il soit essentiel de comparer sa situation à celle d'autres groupes d'employés pour conclure que la décision de l'employeur constitue un acte discriminatoire. L'interprétation que l'employeur donne à la convention collective suffit pour arriver à une telle conclusion.

[48] Les arguments des parties ont surtout porté sur le sens à donner à l'expression « rajustement de traitement » de la clause 18.07c)(vii) de la convention collective. Cette expression porte à interprétation et, en cas de doute, je ne peux que me rallier au sens que lui donne M. Delage, car d'adhérer à l'interprétation formulée par l'employeur serait de donner à la convention collective un sens qui va à l'encontre du droit à l'égalité. Une clause d'une convention collective ou le sens qu'on lui donne ne peuvent contredire la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[49] Le redressement demandé par M. Delage est que l'employeur ajuste à la hausse ses prestations parentales à compter du 7 janvier 2002. L'employeur n'a pas démontré, lors de la présentation de la preuve ou des arguments, qu'un tel redressement était excessif. Il lui suffit simplement de faire les calculs qui s'imposent et de verser à M. Delage l'ajustement demandé. Conséquemment, je conclus que le redressement demandé doit être accordé.

[50] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VI. Ordonnance**

[51] Le grief est accueilli.

[52] Dans les 60 jours de la présente décision, l'employeur devra payer à M. Delage la différence entre le montant des prestations parentales auxquelles il avait droit entre le 6 janvier 2002 et le 22 juillet 2002 et le montant qu'il a reçu.

[53] Je demeure saisi de l'affaire pour une période de 90 jours à compter de la date de la présente décision afin de trancher toute question découlant de son exécution.

Le 7 avril 2009.

**Renaud Paquet,  
arbitre de grief**